



Manual para Formadores (TtT) Curriculum

www.symfos.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Manual para Formadores (TtT) Curriculum

(103)



Título:	<i>Manual para Formadores (TtT) Curriculum</i>
Resultado Intelectual – IO 3	<i>Manual para el formador</i>
Descripción:	<i>Perfil del formador: Enfoque pedagógico fundamental y habilidades del formador de SymfoS; Estructura de formación, esquema del TtT y pautas éticas.</i>
Organización asociada:	<i>Sozialwerk Dürener Christen e.V., Hafelekar</i>
Investigador/ Investigadora encargado/a de cumplimentar este document:	<i>Stefan Henke, Paul Schober, Aisling Gilligan</i>
Fecha establecida:	<i>28 Febrero 2018</i>
Idioma:	<i>Español</i>



Este producto está licenciado bajo [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Contenido

1. SymfoS – Símbolos para el éxito: El proyecto	4
2. ¿Cómo convertirse en formador certificado de SymfoS? – Proceso de certificación	7
3. Símbolos en pocas palabras	10
4. Enfoque pedagógico fundamental	11
5. Habilidades del formador de SymfoS	14
6. Directrices éticas para los profesionales	17
7. SymfoS –Método de asesoramiento: Camine siempre a través de los cinco pasos!	21
8. Descripción general de los escenarios de asesoramiento de SymfoS.....	23
8.1. Entendimiento Básico(Basic Clearing)	23
8.2. Camino de la vida/Mapa de competencias y recursos.....	24
8.3. Exploración de imágenes internas.....	25
8.4. Exploración de las islas de las emociones	26
9. Estudios de caso	27
9.1. Entendimiento Básico(Basic Clearing)	27
9.2. Camino de la vida/Mapa de competencias y recursos.....	30
9.3. Exploración de imágenes internas.....	33
9.4. Exploración de las islas de las emociones	35
10. Garantía de calidad.....	38
10.1 Proceso de certificación del formador de SymfoS	38
10.2 Documentación y evaluación de las sesiones de asesoramiento.....	39
10.3 Círculo de calidad (Intervención).....	39
10.4 Supervision	39
10.5 Proceso de mejora continua.....	40
10.6 Plataforma del formador	40

11. Anexo.....	41
Annex 01:Acuerdo de aprendizaje	
Annex 02: Transcripción personal	
Annex 03: IO1 Marco Genérico	
Annex 04: IO2 SymfoS Entendimiento Básico (Basic Clearing)	
Annex 05: IO4.1Recursos- / Vía de Competencias	
Annex 06: IO4.2. Camino de planificación	
Annex 07: IO4.3. Isla de las Emociones	
Annex 08: IO4.4. Imágenes Internas	
Annex 09: IO5 SymfoS Compañeros y Amigos (Peer& Buddy) itinerario Individual	
Annex 10: IO7 Manual de transferencia de SymfoS	
Annex 11: Plantillas para la garantía de calidad	
Annex 12: EQF – Descripción de los resultados de aprendizaje	



1. SymfoS – Símbolos para el éxito: El proyecto

SymfoS – Símbolos para el éxito es un Proyecto de Erasmus+ que promueve un método innovador de educación y orientación profesional, dirigido a jóvenes desfavorecidos basado en un conjunto de símbolos. Muy a menudo, los métodos tradicionales de asesoramiento se dirigen a los jóvenes que tienen habilidades avanzadas de escritura y lectura, que ya cuentan con el apoyo de un sistema social sólido. Este tipo de intervenciones pueden ser ineficaces para los jóvenes que, por diversas razones, encuentran dificultades para expresar con palabras su situación, sus necesidades y sus objetivos para el futuro. Trabajar con símbolos es una oportunidad para que ellos usen un lenguaje universal para hacerlo.

¿Qué significa SymfoS? Por un lado, SymfoS tiene como objetivo apoyar a los jóvenes que encuentran dificultades para encontrar su propio camino dentro del sistema educativo y del mercado laboral para establecer sus propias metas, para su futuro. Por otro lado, SymfoS pretende proporcionar un método holístico para la orientación educativa y los orientadores profesionales ayudando a mejorar la calidad general del asesoramiento.

Durante la vida del proyecto, desarrollamos siete salidas intelectuales (IOs), para facilitar la implementación del Método SymfoS para el asesoramiento profesional y laboral. Concretamente, se dispone de los siguientes resultados del proyecto:

IO1: Marco de referencia del trabajo con símbolos (incluidos los informes nacionales de los países)

IO2: Entendimiento Básico (Basic Clearing)

IO3: Currículum y perfil para formadores o entrenadores

IO4: Escenarios de asesoramiento de SymfoS (Recursos- / Competencias, Planificación, Isla de las emociones, Imágenes internas)

IO5: Sistema Compañeros y Amigos (Peer Buddy)

IO6: Plataforma de formación SymfoS www.symfos.eu

IO7: Manual de transferencia

Con la ayuda de estos resultados intelectuales y asistiendo a la formación de SymfoS, un asesor puede aplicar la metodología completa de SymfoS con sus clientes.

El proceso completo de asesoramiento se muestra en la siguiente figura 1:

Proceso de Orientación

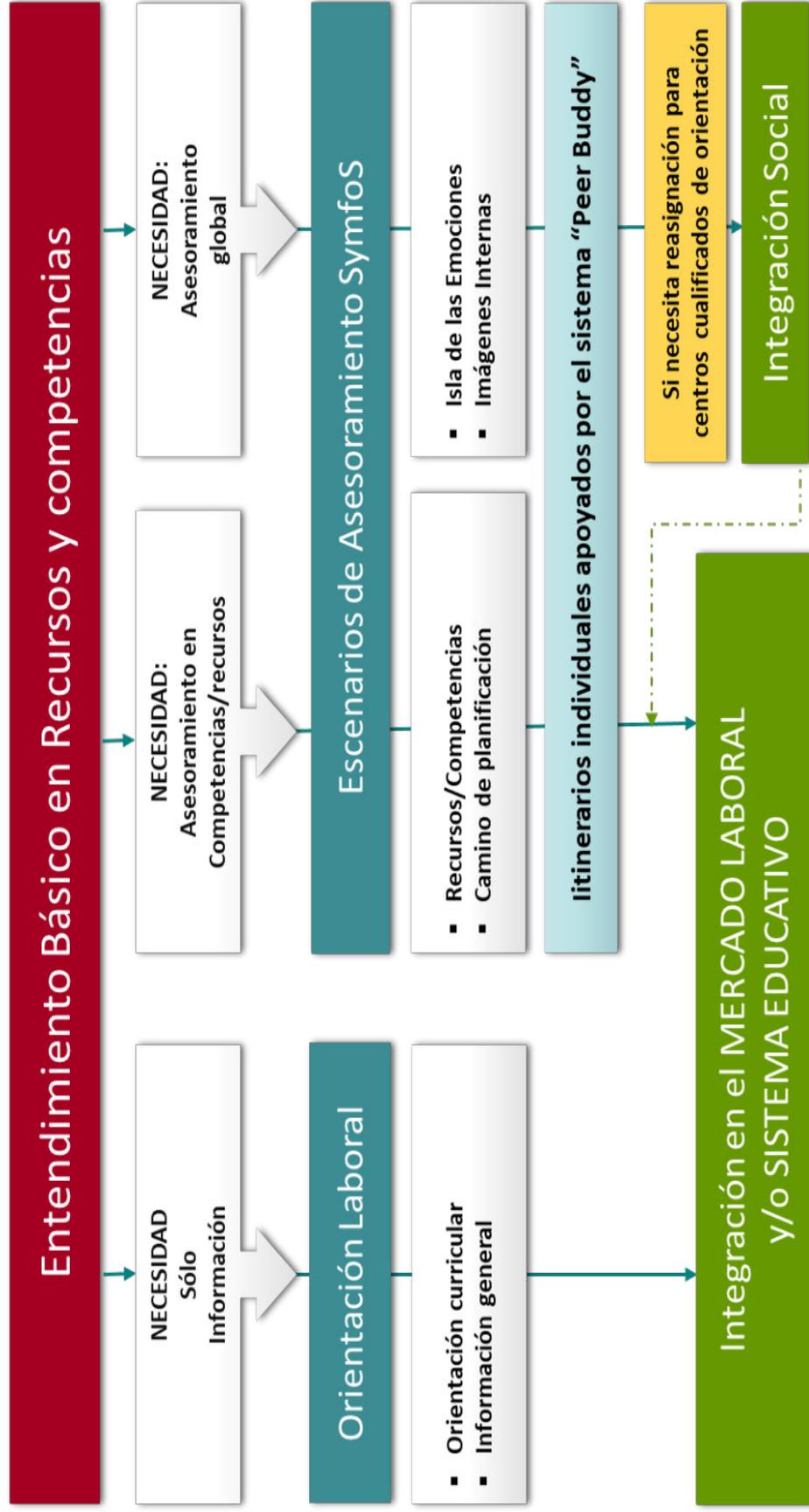


Figura 1: Symfos – Proceso de asesoramiento

El asesoramiento SymfoS está principalmente basado en los siguientes tipos de herramientas de orientación:

(IO Significa "Resultado Intelectual", significa una entrega concreta del proyecto SymfoS)

- 1) Entendimiento Básico (IO2)
- 2) Mapa de recursos- / Competencias (IO4.1)
Camino de la vida (IO4.2)
Islas de la emociones (IO4.3)
Imágenes Internas (IO4.4)
- 3) Itinerario individual apoyado por el Sistema Peer Buddy System (IO5)

El proceso de orientación empieza con entendimiento básico que ayuda a detectar las necesidades de los jóvenes mediante el trabajo con símbolos.

Se divide en tres grupos:

- Los jóvenes que sólo necesiten información, se les proporcionará sobre CV e instrumentos regulares de búsqueda de empleo, como bases de datos, etc.
- Los jóvenes con necesidad de asesoramiento en el campo de los recursos y las competencias son apoyados por escenarios de símbolos llamados Mapas de recursos- / Competencias
- Para todos los demás, que necesitan apoyo adicional en diferentes temas (y también para temas específicos de asesoramiento en el campo de los recursos y las competencias), trabajamos con todo el kit de herramientas de SymfoS como, por ejemplo, la exploración de imágenes internas e islas de emociones.

Los escenarios de asesoramiento de SymfoS se elegirán en función de las necesidades específicas, los objetivos y las finalidades de nuestros clientes. Para asegurar un exitoso aprendizaje, los resultados del proceso de asesoramiento (por ejemplo, la solicitud de empleo, la elección de la escuela secundaria, etc.) se definirán en una hoja de ruta. Esto permite a los clientes alcanzar sus objetivos más fácilmente y de forma más estructurada.

Por último, también desarrollamos un sistema de compañeros que ofrece apoyo para la difícil transición de la formación en la vida diaria (IO5).

2. ¿Cómo convertirse en un formador certificado de SymfoS? - Proceso de certificación

El método SymfoS es un método de asesoramiento muy exitoso y potente. Para utilizar esto de manera responsable, uno tiene que ser un profesional con experiencia en orientación laboral y profesional como requisito para solicitar nuestro proceso de formación certificado.

En concreto, esto significa que todos los candidatos al programa de formación deben ser conscientes de nuestro enfoque pedagógico fundamental (véase el capítulo 0) y de las habilidades necesarias de los formadores de SymfoS (véase el capítulo 0).

Estos requisitos previos, la motivación y la precalificación de los alumnos se evalúan en el Acuerdo de Aprendizaje. Este documento contiene información sobre el alumno, la organización emisora, la precalificación y la motivación del alumno e información sobre la cualificación necesaria para cumplir con el estándar de formación de SymfoS.

Este acuerdo de aprendizaje es firmado por el estudiante y la organización emisora, sirviendo como contrato para el programa de formación completo.

Este programa de formación se divide en 10 unidades.

El entrenamiento presencial contiene 40 unidades de aprendizaje (LU) en una semana de entrenamiento completa o 3x2 (2x3) días de entrenamiento e incluye la Unidad 2-Unidad 8.

Unidad 1: Sesión preparatoria para formadores

Para prepararse las sesiones de formación presencial, todos los participantes reciben información relevante sobre el trabajo de Symbolos en general y el enfoque de SymfoS para un aprendizaje dirigido. (10 unidades de aprendizaje (LU) Autoaprendizaje)

Unidad 2: Entendimiento básico (Basic Clearing)

El entendimiento básico de este programa se ha establecido para proporcionar a los formadores y profesionales una herramienta de evaluación adecuada, para diagnosticar las necesidades de los jóvenes que consultan. Al final de la evaluación, los profesionales habrán decidido, junto con el joven, el nivel de necesidad de asesoramiento que se aplica a los usuarios.

Unidad 3: Mapa de competencias-/Recursos

La Ruta de Recursos y Competencias pretende facilitar la auto-reflexión apoyada sobre los recursos y competencias adquiridas. Los recursos son vistos como fuentes de suministro es un apoyo para los clientes, aportando medios disponibles para realizar los objetivos individuales. En particular para lograr las necesidades profesionales y educativas. Las competencias se definen como fortalezas, habilidades y destrezas, que ya tienen y comprobadas en situaciones concretas de su vida. Tanto los recursos como las competencias adquiridas son activos clave, valiosos e importantes que poseen, así los clientes pueden confiar realmente en ellos.

Unidad 4: Camino de la vida

El objetivo de Camino de la Vida es ayudar a los clientes a crear un plan de acción detallado y a utilizar eficientemente los recursos y competencias que se han adquirido a lo largo de su vida y que se han hecho visibles a través del "Resource & Competence Pathway" (Mapa de recursos y competencias). El detallado Camino de Vida, ayuda a los clientes a definir su camino futuro y a alcanzar sus objetivos en pasos pequeños y realistas. El camino también sirve como un "chequeo de la realidad" individual.

Unidad 5: Exploración de Imágenes Internas

La intervención "Exploración de imágenes internas" permite a los jóvenes visualizar imágenes interiores con materiales que tienen un carácter más arcaico. El material facilita a los clientes la reducción de la resistencia y el acceso directo a sus temas y sentimientos relevantes. En esta exploración se saca a la luz información inconsciente, reprimida y hasta ahora deliberadamente retenida.

Unidad 6: Isla de las Emociones

La intervención "Islas de las Emociones" es muy aceptada por muchos jóvenes y puede tratar diversos temas como sentimientos, características y objetivos. Se puede utilizar para clarificar en el sentido de 'No sé qué está pasando' en este momento, también para el diagnóstico, la toma de decisiones, el análisis de situaciones de grupo o aspectos de la relación.

Con estos materiales, el acceso a temas de las emociones que a menudo es difícil de verbalizar, es mucho más fácil.

Unidad 7: Sistema Peer Buddy

El sistema de compañeros ha sido desarrollado para apoyar la implementación de los itinerarios de aprendizaje y para hacer uso de los conocimientos y las experiencias del grupo de compañeros. Este sistema pretende tener un impacto sobre el capital social de los jóvenes desfavorecidos para construir su propia Red Social

Unidad 8: Garantía de calidad y documentación

En el contexto de SymfoS, la garantía de calidad (QA) es un instrumento para asegurar la calidad de las consultas, mejorar continuamente las intervenciones para el grupo y objetivo además adaptar el método a las condiciones respectivas de las diferentes organizaciones. El desarrollo y la adaptación de las intervenciones es una parte muy importante del proyecto de SymfoS.

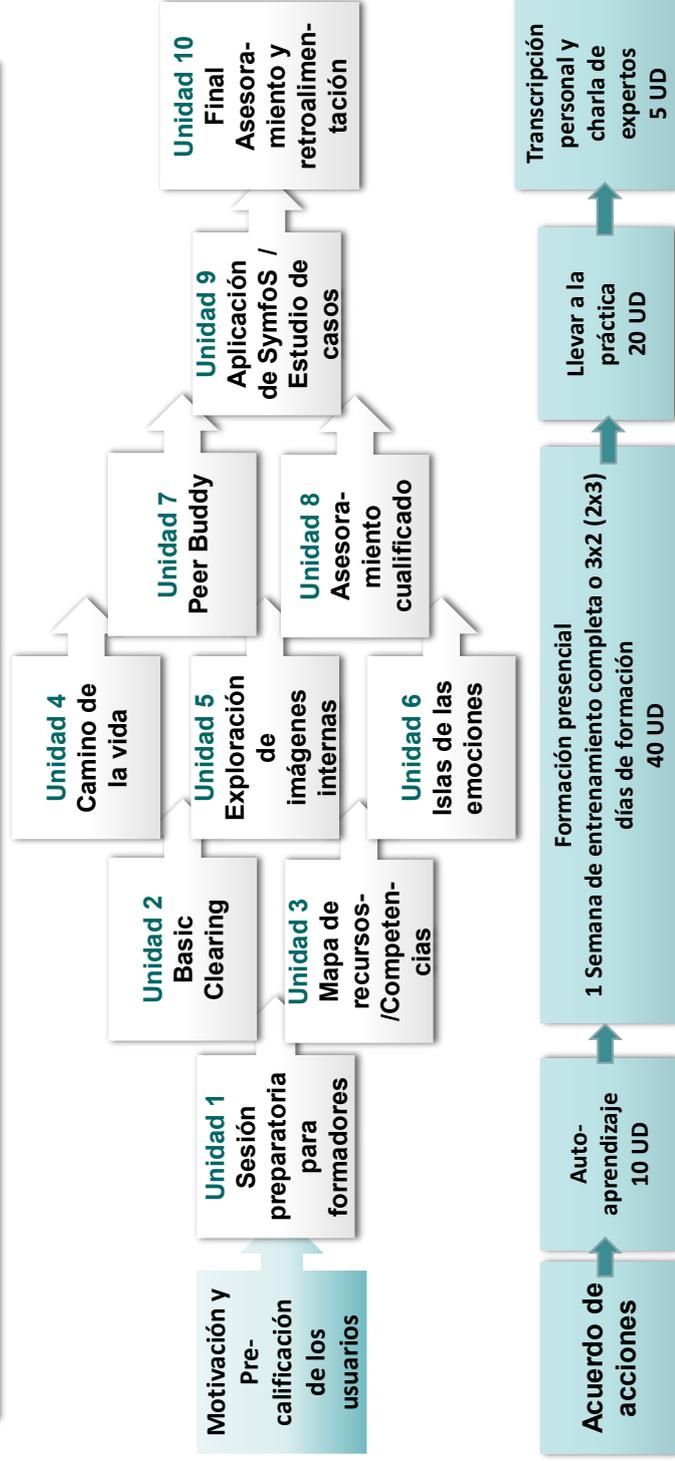
Unidad 9: Aplicación de SymfoS / Estudios de caso (Transferencia a la práctica)

Para poner en práctica los conocimientos adquiridos, las intervenciones aprendidas y probadas, deben aplicarse o realizarse a los clientes. Después del curso de formación de formadores, los profesionales deben documentar al menos tres sesiones de asesoramiento con las intervenciones realizadas. Se recomienda realizar sesiones de asesoramiento con todas las intervenciones aprendidas en la práctica.

Unidad 10: Evaluación y retroalimentación

Después de completar con éxito la capacitación, se debe completar una transcripción personal para reflejar los resultados personales del aprendizaje. Esto, junto con los casos de estudio documentados, será discutido durante una entrevista con un experto como evaluación para convertirse en un entrenador certificado de SymfoS. Una descripción detallada de todas las Unidades de Formación se encuentra en el Anexo de este Plan de Estudios.

Como convertirse en un formador de Symfos



This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Figura 2: Symfos - Proceso de certificación

3. Símbolos en pocas palabras

"El mundo es un bosque de señales y hay que interpretarlas" (Umberto Eco)

Con la ayuda de símbolos podemos proporcionar a las personas un idioma adicional cuando no pueden encontrar las palabras correctas. En este contexto, los símbolos funcionan de manera similar a un intérprete; además, transmiten información que uno no puede o no quiere compartir.

¿Qué significan los símbolos en relación con el trabajo de asesoramiento?

Según la experiencia individual, un símbolo puede tener infinitos significados y está interconectado con múltiples sentimientos, dependiendo de la materia. Desde la perspectiva de la interacción entre significados y sentimientos no hay significados idénticos que correspondan a un símbolo.

Donald Sandner¹ describe un símbolo de la siguiente manera: "Un símbolo es algo que puede transmitir un concepto. Puede ser una palabra, una fórmula matemática, un acto, un gesto, un ritual, un sueño, una obra de arte, todo lo que pueda transportar un concepto de naturaleza lingüístico-racional, imaginativo-intuitiva o emocional-evaluativa. La clave es una transferencia efectiva por el propio símbolo. El concepto es el significado del símbolo". En su definición, Donald Sandner se refiere a una extensa e importante obra de Susanne K. Langer con el título "Philosophy in a New Key - A Study in the Symbolism of Reason, Rite, and Art"². En esta publicación hay un capítulo con el título "La lógica de los signos y símbolos", que es especialmente relevante para nuestro trabajo.

En pocas palabras, el trabajo con símbolos consiste en hacer que una persona se ponga en contacto consigo misma. El objetivo principal no es el logro de algo.

Además, trabajar con símbolos es siempre "agarrar" algo, en ambos sentidos del término. Esta es la diferencia esencial y fundamental en comparación con otros puntos de vista.

Trabajar con símbolos significa: Para hacer algo. Siempre soy lo que hago. Hago lo que soy.

Cualquier elemento puede ser utilizado como símbolo. Los elementos son seleccionados por una persona que trabaja con símbolos; la elección está relacionada con una historia con uno o más sentimientos. De esta manera podemos abordar las dudas y la ambigüedad y obtener una rápida comprensión.

Por eso, los objetos, las cosas, juegan un papel central en el trabajo de los símbolos.

Los símbolos aparecen cuando hay situaciones que son difíciles o imposibles de describir a través de otros medios de comunicación, como los gestos o la mímica.

¹ Sandner, Donald: „So möge mich das Böse in Scharen verlassen – Eine psychologische Studie über Navajo-Rituale“, Walter Verlag, Solothurn und Düsseldorf, 1994, S. 22

² Langer, Susanne K.: „Philosophie auf neuen Wegen-Das Symbol im Denken, im Ritus und in der Kunst“, Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt am Main 1984

Uno de los principales intereses del trabajo con símbolos es averiguar cómo las personas pueden actuar de forma autónoma desde el principio y cómo los procesos, incluidas las soluciones y los cambios, pueden acelerarse o atajarse. Esto también se refiere a los procesos y actividades que tienen lugar durante el curso de formación. Los participantes se refieren a ella como "llegar al grano rápidamente".

Si uno está metido hasta el cuello en las olas, mejor que no cuelgue la cabeza.

En una situación real, esto sucede sorprendentemente rápido. Hay factores que evitan que los participantes se sobrecarguen emocionalmente en tales situaciones.

Los pasos con el trabajo individuales son más exitosos si ciertas habilidades pueden ser detectadas y experimentadas en una etapa temprana..

Las habilidades y fortalezas (recursos) se toman en cuenta de la misma manera que la comprensión de un problema y el establecimiento de objetivos claros.

El trabajo con símbolos exige constantemente la práctica estos elementos.

Todas las intervenciones y medios creativos han sido creados a través del trabajo práctico. Estas son las herramientas que literalmente pueden ser "tomadas" por los participantes

Los materiales son adecuados para todo tipo de entornos y para el uso de personas de todas las edades. Pueden utilizarse para el diagnóstico, la intervención terapéutica, así como para la supervisión, el apoyo/coaching del equipo, la consultoría, la formación y la prevención.

Esta introducción sobre el trabajo con símbolos tiene su origen en el documento de trabajo "**Grundlagen für die Arbeit mit Symbolen**" (aspectos básicos del trabajo con símbolos), escrito por Wilfried Schneider en 2012.

Los materiales e intervenciones utilizados en la Metodología SymfoS se basan en su enfoque de "Trabajo de símbolos psicológicos".

4. Enfoque pedagógico fundamental

El enfoque pedagógico fundamental del formador, es crucial para la implementación exitosa de las sesiones de trabajo con símbolos. Por lo tanto, encontrará la descripción de este enfoque al principio del documento.

Enfoque sistemático básico en la pedagogía del desarrollo

SymfoS asume la creencia en las capacidades de desarrollo del cliente y su objetivo es reforzar sus fortalezas personales. El desarrollo es posible en cualquier situación, y los clientes son capaces de asumir la responsabilidad de su propio desarrollo.

Los orientadores sistémicos asumen la autonomía de la persona que busca ayuda y consejo además ven a esta persona como un "experto en sí mismo". La experiencia única del individuo se entiende como el procesamiento subjetivo de su historia personal y las experiencias emocionales y cognitivas de las relaciones. En los campos de la terapia y el asesoramiento, la práctica sistémica está orientada a las preocupaciones del cliente y prescinde de etiquetar y establecer objetivos normativos. En el marco de los procedimientos socio-pedagógicos orientados a la atención, la práctica sistémica se vincula con los recursos de la persona involucrada para lograr condiciones éticamente justificables.

(<https://systemische-gesellschaft.de/systemischer-ansatz/was-ist-systemisch/>)

Una actitud básica abierta y centrada en el cliente

A lo largo de todo el proceso de asesoramiento, los jóvenes deciden el contenido del trabajo a realizar conjuntamente. Definen el tema, junto con las metas, los objetivos y el ritmo del trabajo, con el apoyo de sus orientadores y compañeros.

Los formadores corren el riesgo de juzgar, categorizar y no escuchar sin percibir con una mente abierta. Esto hace que se centren en sus propios problemas, hipótesis, sistemas de valores u objetivos, y que impongan sus ideas a los clientes. Por lo tanto, se ha previsto un tiempo específico en el asesoramiento para que expresen sus propias teorías, ideas y sugerencias. El cliente los escucha y puede decidir cuáles aceptará y atenderá. Es responsable del contenido del asesoramiento

Una actitud básica de aceptación y apreciación

Los jóvenes deben ser aceptados y valorados ante todo por quienes son, con sus propias historias y antecedentes personales, rasgos de carácter, características únicas, habilidades, fortalezas y debilidades. Esto puede sonar inicialmente banal o simple, pero resulta ser un gran desafío en la práctica. Además de los aspectos de aceptación y apoyo, el valor también implica fomentar y desafiar la independencia y la asunción de responsabilidades. El propósito del asesoramiento no es aliviar a los jóvenes de sus luchas o llevarlos a través de la vida, sino empoderarlos para que tomen los pasos necesarios por sí mismos. A veces, los clientes tienden a evitar tomar responsabilidad por sus acciones. Tratan de conseguir que el orientador o el grupo haga el trabajo por ellos. En tales casos, es importante empujar la pelota de vuelta al campo del cliente y motivarlo a trabajar. Las preguntas orientadas a los recursos y a las soluciones, así como las preguntas desagradables, provocadoras o de confrontación, a veces pueden ser útiles en este caso

Cuando un joven viola las reglas, o exhibe un comportamiento social o un comportamiento que no conduce al logro de los objetivos, la persona debe ser valorada, pero su comportamiento debe ser cuestionado. La persona debe enfrentarse a los acuerdos existentes, las reglas, las opiniones de los demás y las consecuencias de su comportamiento. Esta técnica es parte de un enfoque que valora al cliente y lo toma en serio.

Una actitud básica orientada a los recursos y a las soluciones

Uno de los objetivos de SymfoS es ayudar a los jóvenes a descubrir (o redescubrir) sus habilidades, destrezas y ampliarlas. SymfoS comienza con estas competencias personales y rasgos de personalidad además aporta recursos sociales, materiales y de infraestructura. Los recursos sociales incluyen personas de la familia del clienteo usuario, amigos y conocidos, también personas de su entorno escolar, laboral y social; los recursos de infraestructura incluyen personas, instituciones, asociaciones y espacios públicos de su entorno vital.

La suposición básica es que todos los comportamientos tienen sentido y son ventajosos para la persona que los exhibe. Es importante seguir apreciando a la persona incluso en el caso de comportamientos supuestamente incomprensibles o "negativos". El orientador debe abordar la utilidad de estos comportamientos, así como identificar y fomentar cualquier recurso.

El asesoramiento laboral con símbolos se centra principalmente en las soluciones, no en los problemas de los jóvenes. La investigación biográfica sirve para formar un historial de casos y destaca los recursos enumerados anteriormente, que son útiles para definir y lograr los objetivos.

5. Habilidades del entrenador de SymfoS

La condición fundamental para convertirse en un entrenador de SymfoS es el gran interés en el trabajo con símbolos y la disposición para probar diferentes roles en varias sesiones. Debido al efecto y al poder, que tiene el trabajo con símbolos, es importante haber experimentado los diferentes roles, antes de aplicar y enseñar el método:

- La persona a la que se está orientando
- El observador
- El orientador

La descripción de las habilidades del entrenador de SymfoS son las siguiente::

- Habilidades básicas para el asesoramiento y la orientación.
- Las competencias clave necesarias para el asesoramiento y la orientación.
- Habilidades específicas requeridas para el trabajo con símbolos.

Habilidades básicas para el asesoramiento y la orientación

- La capacidad de asumir la actitud pedagógica básica descrita anteriormente.
- La capacidad de reflexionar sobre el propio trabajo: el formador debe estar dispuesto y ser capaz de reflexionar sobre su trabajo: su propio enfoque, la redacción precisa de las preguntas, la proporción de tiempo que pasa hablando, el lenguaje corporal (expresión facial, postura, manos) y la distancia con el cliente.
- La capacidad de actuar como moderador para los procesos de grupos-ver habilidades especiales.
- La capacidad de pensar de manera holística, de considerar las situaciones de las personas de manera integral y de proporcionar asesoramiento orientado a los objetivos.

Habilidades clave necesarias para el asesoramiento y la orientación.

La Federación Internacional de Coaching (ICF) define el coaching:

"...como asociarse con los clientes en un proceso creativo y estimulante que les inspira a maximizar su potencial personal y profesional . (ver <https://coachfederation.org/about/>)

La descripción de las habilidades principales de un entrenador de SymfoS se basa en una lista de habilidades emitida por el ICF, modificada con respecto a los requisitos de los entrenadores de SymfoS

como entrenadores y orientadores. Las competencias básicas se agrupan en cuatro grupos. Los grupos en sí y las habilidades individuales no se ponderan, es decir, no se clasifican de ninguna manera.

A. Fundamentos básicos:

1. Cumplimiento de las normas éticas y profesionales: Comprensión de la ética y las normas del coaching, el asesoramiento y la capacidad para aplicarlas adecuadamente en todas las situaciones.

2. Establecimiento de un acuerdo: esto incluye una clara comprensión de los roles, un nivel profesional de intimidad con el cliente y acuerdos de objetivos claros. Al principio de una sesión de asesoramiento, se deben identificar claramente las oportunidades y los límites, así como el papel del formador. Se deben acordar objetivos claros, manteniendo al mismo tiempo un nivel adecuado de intimidad durante toda la sesión de asesoramiento

B. Co-Creación de relaciones.

3. La capacidad de establecer una relación de confianza con el cliente y crear una atmósfera de grupo apropiada: es importante establecer un marco seguro, orientado a objetivos y asegurar una interacción respetuosa y de confianza

4. Presencia de Coaching: La capacidad de actuar conscientemente y permanecer atento durante todo el proceso de asesoramiento: es importante observar, escuchar y sentir lo que el cliente está comunicando, sentir las propias experiencias, si es necesario, integrarlas en el proceso de asesoramiento.

C. Comunicarse eficazmente

5. Escucha activa: La capacidad de concentrarse completamente en lo que el cliente dice y no dice, de entender el significado de lo que se dice en el contexto de los objetivos y deseos del cliente, además de apoyar la capacidad expresiva del cliente.

6. Preguntas abiertas, orientadas a los recursos y a las soluciones y centradas en los objetivos: La capacidad de formular las preguntas adecuadas en función de las circunstancias y de la fase del asesoramiento. Las preguntas abiertas sirven para facilitar la comprensión y fomentar el trabajo productivo con el cliente; las preguntas orientadas a los recursos ayudan al cliente a descubrir habilidades y destrezas, además las preguntas orientadas a las soluciones y centradas en los objetivos permiten encontrar soluciones

D. Facilitar el aprendizaje y el logro de objetivos

7. Establecer conciencia: La capacidad de integrar varias fuentes de información, evaluándolas e interpretándolas de tal manera que ayuden al cliente a tomar conciencia de ello y así poder alcanzar los objetivos acordados

8. Planificación y fijación de objetivos: La capacidad de desarrollar un plan de acción efectivo junto con el cliente, asignar responsabilidades a sus compañeros y, si es necesario, acordar plazos.

Una descripción extensa de las competencias básicas se puede encontrar en:

<http://www.coachfederation.org/icfcredentials/core-competencies/>

Habilidades específicas requeridas para el trabajo con símbolos

1. Metodología bien fundamentada: experiencia personal en el papel de asesor, cliente y observador, así como en el asesoramiento a clientes que utilizan métodos de trabajo simbólicos.

2. La capacidad de moderar los procesos de asesoramiento en sesiones de trabajo con símbolos: esto significa introducir las fases individuales del asesoramiento, involucrar al grupo y a los compañeros, apoyar a los jóvenes a medida que establecen sus propias ideas e hipótesis, dejar al cliente con la responsabilidad principal del proceso, resumir, ayudar a desarrollar un plan de acción tangible, distribuir las responsabilidades entre los compañeros y concluir el proceso. La experiencia con trabajo en grupo es una ventaja

6. Directrices éticas para los profesionales.

Antecedentes:

Al igual que cualquier metodología de orientación eficaz, el uso de las herramientas de SymfoS debe estar respaldado por consideraciones y directrices éticas para proteger a quienes participan en su uso. Las directrices éticas que se exponen a continuación se derivan tanto del Código de Ética Profesional de la Psychological Society of Ireland (2010) como del Código de Ética del Institute of Guidance Counsellors (2012). Como asociación europea, estas directrices deberían utilizarse en conjunción con los códigos éticos y las prácticas de conducta profesional de cada país.

El Código de Ética de la ISP (2010) y el Código de Ética del Instituto de Consejeros de Orientación (2012) clasifican la conducta ética en cuatro ámbitos distintos que pueden ayudar a informar y guiar la práctica de los profesionales de SymfoS:

- Respeto de los derechos y la dignidad de la persona
- Competencia
- Responsabilidad
- Integridad

Respeto de los derechos y la dignidad de la persona:

a) Respeto general:

- Los practicantes de la metodología SymfoS deben tener conciencia y respeto por los valores morales y culturales de sus clientes, y no permitir que su servicio se vea mermado.
- Respeto a factores como el género, la orientación sexual, la discapacidad, la religión, la raza, la etnia, la edad, el origen nacional, la política partidista, la posición social o la clase.
- Los profesionales de SymfoS siempre deben utilizar un lenguaje respetuoso en la comunicación escrita/verbal y actuar para proteger la dignidad y el bienestar de los clientes en todo momento durante todo el proceso de SymfoS.

b) Privacidad y confidencialidad:

- Los profesionales de SymfoS deben, en la medida de sus posibilidades, asegurarse de que las sesiones se realicen en un entorno privado y de que sólo se recopile la información esencial y relevante necesaria para el propósito de la metodología de SymfoS.
- Los profesionales deben evitar la intrusión injustificada de los límites psicológicos de los clientes. Los profesionales de SymfoS deben asegurarse de que la información relativa al cliente sólo se comparta con el consentimiento informado del cliente y de que los archivos y documentos del cliente se almacenen de forma confidencial durante un período de tiempo adecuado (determinado por la ley y los requisitos profesionales nacionales) y luego se destruyan.

- Todos los clientes deben ser informados de la confidencialidad de su participación en la metodología de SymfoS y de las situaciones (determinadas por la ley) en las que esta confidencialidad puede romperse (por ejemplo, en caso de peligro para uno mismo).

c) Consentimiento informado y libertad de consentimiento:

- Los profesionales de SymfoS deben tomar todas las medidas razonables para recibir el consentimiento informado (a través de formularios de consentimiento por escrito), libre de coerción o en situaciones en las que el cliente pueda sentirse obligado o presionado a dar su consentimiento. En el caso de un niño/menor, los practicantes deben recibir el consentimiento informado de un padre/tutor.
- A los clientes se les debe proporcionar suficiente información precisa y detallada sobre la actividad en la que están participando, antes de que acepten participar.
- También se debe informar a los clientes de su derecho a retirarse de la participación, incluso después del inicio del proceso.
- El consentimiento debe ser dado antes de cualquier video, audio o grabación escrita del cliente, y el cliente debe dar permiso para que cualquier tercero esté presente para la actividad dada.
- La información sobre el cliente sólo debe ser publicada o compartida con otros con el consentimiento informado del cliente.
- Las revisiones éticas externas deben realizarse para cualquier cliente de un grupo vulnerable o de capacidad disminuida para dar su consentimiento informado, antes de la participación del cliente.

d) Autodeterminación:

- Los profesionales de SymfoS deben tratar de lograr una participación lo más activa posible del cliente en las decisiones que le afectan.
- Los profesionales de SymfoS deben respetar el derecho de los clientes a proteger su propia dignidad y a retirar su participación en cualquier momento. Los profesionales también deben conocer y responder a los indicadores no verbales del deseo del cliente de retirar su participación.

Competencia:

a) Conciencia ética:

- Los profesionales de SymfoS deben aceptar su responsabilidad profesional de estar al tanto de las pautas éticas, a fin de garantizar que su práctica sea segura y beneficiosa para todas las partes involucradas.
- Los profesionales de SymfoS deben evitar realizar actividades profesionales que puedan entrar en conflicto con las mejores prácticas éticas profesionales.

b) Límites de competencia:

- Los profesionales deben ser conscientes de cómo sus propias actitudes y creencias pueden afectar a una clienta y actuar para evitar que esto tenga un efecto negativo en las clientas.
- Los profesionales deben ser conscientes de sus propios límites, y no exceder las limitaciones de su educación/formación o experiencia cuando se relacionan profesionalmente con un cliente.

- Los profesionales de SymfoS deben actuar para referir a un cliente a un servicio o profesional más apropiado si consideran que este servicio sería de mayor beneficio para el cliente.

c) Límites de los procedimientos:

- Los profesionales de SymfoS deben ser conscientes de las fortalezas y limitaciones de las herramientas que utilizan con los clientes y comunicarlas a los clientes y a terceros relevantes.
- Los profesionales deben basar sus intervenciones en objetivos claros y dejar de intervenir si el objetivo se ha alcanzado o es imposible de alcanzar.
- Los profesionales deben llevar a cabo estudios piloto antes de la implementación de nuevos procesos, y abstenerse de participar en cualquier actividad en la que el daño causado a un cliente pueda ser mayor que el beneficios.

d) Desarrollo Profesional Continuo:

- Los profesionales de SymfoS tienen la responsabilidad de mantener continuamente su competencia profesional a través de la educación, la formación y la supervisión individual.
- Los profesionales de SymfoS deben participar en el autocuidado para evitar el desarrollo de condiciones (por ejemplo, agotamiento) que podrían reducir su propio bienestar o impactar negativamente en el cliente, y buscar el apoyo de colegas o supervisores en caso de que lo necesiten.
- Los profesionales deben mantenerse al día de los métodos, técnicas y progresos de investigación más recientes, y asegurarse de que las herramientas que utilizan o en las que capacitan a otros profesionales se ajustan a los desarrollos teóricos de las investigaciones más recientes en este campo.

e) Incapacidad para el ejercicio profesional:

- Los profesionales de SymfoS deben reconocer y abstenerse de participar en interacciones profesionales en las que su capacidad para beneficiar al cliente se vea afectada (por ejemplo, una condición física o psicológica significativa que pueda perjudicar al cliente).

Responsabilidad

a) Responsabilidad general:

- Los profesionales de SymfoS tienen la responsabilidad de actuar de manera profesional y de buena reputación, de acuerdo con el comportamiento de su campo profesional, y de promover las mejores prácticas en este campo siempre que sea posible.
- Los profesionales de SymfoS también tienen la responsabilidad de informar o dar a conocer políticas, procedimientos o reglamentos que ignoren o impongan su código de ética profesional.

b) Fomento de altos estándares:

- Los profesionales de SymfoS tienen la responsabilidad de mantener altos estándares en su práctica profesional y de actuar de una manera que no socave los principios o la reputación de su campo profesional.

c) Prevención de daños:

- Los profesionales de SymfoS tienen la responsabilidad de prevenir o evitar actividades que puedan causar daño a un cliente.
- Los profesionales deben evitar involucrarse con clientes que puedan ser perjudicados o impactados negativamente por su participación.
- Los profesionales deben posponer o detener las actividades tan pronto como se observe un daño a la cliente.
- Los profesionales deben asegurarse de que las herramientas sólo sean utilizadas por profesionales capacitados para utilizarlas.
- Los profesionales deben asegurarse de que la información de los clientes se almacena de manera confidencial y no puede ser utilizada para infligir daño o pérdida de dignidad/integridad.

d) Seguimiento de la atención:

- Si el profesional considera necesaria recomendar un cliente, se debe mantener el contacto y el apoyo con el cliente hasta que el contrato haya finalizado y el cliente se haya puesto en contacto con el profesional recomendado

e) Resolución de dilemas:

- Todos los conflictos que surjan deben resolverse de acuerdo con las Directrices éticas de SymfoS y los códigos éticos junto a las directrices profesionales nacionales de cada socio.

Integridad:

a) Honestidad y veracidad:

- Los profesionales de SymfoS deben describir con honestidad y precisión su propia educación, formación, experiencia, y actuar para evitar la distorsión o la exageración de su propia competencia, la capacidad de las herramientas que se utilizan u otros factores relevantes.
- Los profesionales deben tener cuidado de diferenciar sus propios puntos de vista y opiniones de los de los resultados de la investigación cuando se comunican con los clientes u otros profesionales.

b) Claridad y Transparencia :

- Los profesionales deben proporcionar a los clientes una comprensión clara de cualquier resultado u observación de su sesión en un lenguaje que entiendan claramente.

c) Actuaciones ante los colegas:

- Los profesionales de SymfoS tienen la responsabilidad de detener, dar a conocer o informar sobre el comportamiento de un colega que se considere dañino o poco ético.
- Los profesionales deben ofrecer apoyo o supervisión adecuados a los colegas que lo soliciten.

Para más información sobre las mejores prácticas éticas, véase:

<https://www.psychologicalsociety.ie/footer/PSI-Code-of-Professional-Ethics-3>

<http://www.igc.ie/about-us/our-constitution/code-of-ethics>

7. SymfoS – SymfoS - Método de asesoramiento: Siempre camino a través de cinco pasos!

En aras de la simplicidad y la facilidad de lectura, sólo se ha utilizado la forma femenina para las distintas categorías de personas.

En un tiempo aproximado de 10-15 minutos y sin espectadores, una persona joven crea/construye por sí misma los Escenarios de the Basic Clearing (puerta de entrada) o u otros Escenarios de Asesoramiento de SymfoS ("camino de recursos/competencia", "camino de planificación", "exploración de imágenes internas", "exploración de islas de emociones").

Cuando termina, todos se sientan alrededor de la joven y su modelo.

1. Presentación

La mujer joven:

Presenta el título/tema de su presentación.

Habla de lo que ha mostrado.

La joven siempre dice de qué símbolo está hablando. (por ejemplo, "esta mano significa...")

El grupo (si el grupo es demasiado grande, se seleccionarán 3 personas):

Todos escuchan atentamente lo que se les dice.

Son conscientes de la presencia de la joven.

Mientras ella habla, el grupo observa sus gestos, su mímica, su postura, su respiración, el tono de su voz.

¿Muestra emociones, toca un símbolo, cuál?

2. Preguntas Factuales:

El Grupo:

El grupo (o las 3 personas seleccionadas) hace preguntas objetivas.

Estas preguntas sólo se refieren a los símbolos, a "lo que es visible". No se preguntan "por qué" ni "como es qué". No se trata de interpretación, sino de comprensión.

Entonces a la mujer joven:

Ella responde a las preguntas sobre los hechos.

3. Percepción

El Grupo:

El grupo se dirige directamente a la joven.

Describen todo lo que han percibido y todo lo que han observado mientras les contaba la historia. Si alguien detecta emociones, debería ser capaz de explicar cómo se perciben. (Mimetismo, gestos, tonos de voz, etc.)

La joven: Escucha con atención

4. Interpretación

El Grupo:

El grupo habla de la joven.

Piensen en voz alta, haciendo preguntas como "¿Cuál es el problema?" "¿Qué debería ser diferente?", "¿Qué querría resolver, comprender, hacer? ¿Dónde podrían estar las dificultades? ¿Dónde no? "

La jmuje jovenr: Ella escucha atentamente y no responde por ahora.

5. Acuerdo sobre las medidas

Cuando el grupo ha terminado de "pensar en voz alta", la joven habla de lo que piensa sobre las consideraciones del grupo. ¿Qué es verdad? ¿Qué no lo es? ¿Dónde están las inseguridades? ¿Hay dudas? ¿Qué le gusta oír? ¿Qué es lo que no le gusta oír? ¿Qué es especialmente importante para ella de las cosas que se dicen? ¿Por dónde le gustaría empezar?



8. Descripción general de los escenarios asesoramiento

8.1. Basic Clearing (Puerta de Entrada)

El material (caja de madera #4), herramienta de trabajo "Basic Clearing"

SymfoS, Basic clearing se ha establecido para proporcionar a los profesionales una herramienta de evaluación rápida para establecer las necesidades de la persona joven con la que se encuentran. Al final de la evaluación, los profesionales habrán decidido, junto con la persona joven, el nivel de necesidad del cliente y si el uso de símbolos es aplicable a ellos

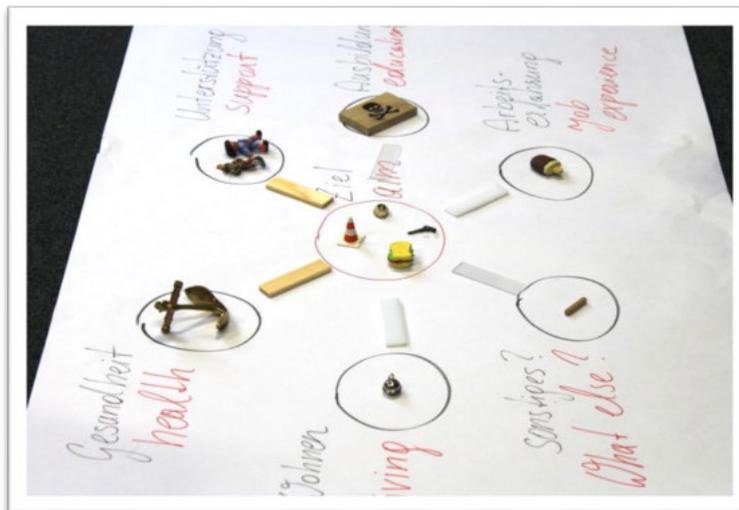


Figure 1: Basic Clearing

8.2. Caminos o rutas: Mapa de competencias -/ Recursos y Mapa de planificación

El material (caja de madera #4), herramienta de trabajo "R&C"

Cada camino es adecuado tanto para una mirada retrospectiva y la determinación de la posición actual (como Mapa de competencias/recursos) y una vista previa (Mapa de planificación), siempre relacionada con las metas y visiones de la vida. Es aconsejable decidir si trabajar en objetivos a corto, medio o largo plazo.

Para una sesiones futuras, las tarjetas de año también pueden transformarse en tarjetas para meses, semanas, días o incluso horas. Esto permite flexibilidad para la planificación y reorientación.

Superficie de trabajo

Los participantes y los orientadores deben trabajar en el suelo, si es posible.



Figura 2: *Mapa de competencias-/Recursos*

y

Mapa de planificación

8.3. Exploración de Imágenes Internas

El material (caja de madera#2)

Significado de los materiales

Espinas (alambre de púas): Simbolizar sentimientos desagradables como el miedo, la culpa, el dolor, etc. Las espinas también pueden representar dolor, lesiones, etc.

Plumas: Sentimientos agradables como la suerte, el amor, la felicidad, etc. También pueden representar protección, calor, afecto.

Oro: Todas las cosas preciosas o deseadas.

Arena: Todas las cosas que literalmente "se escurren entre mis dedos, y que no puedo agarrar". Un camino, playa o cosas similares también pueden ser representados por él.

Mierda (arena para gatos): Autoexplicativo.

Piedras/rocas: Obstáculos, dificultades, la frialdad, etc. Las piedras también pueden simbolizar protección, muros, etc.

Lana de algodón: Niebla, cosas inaprehensibles, inconcebibles.



Figure 3: Exploración de imágenes internas

Los jóvenes aprenderán sólo el significado de estos símbolos; no habrá más explicaciones. Se puede ampliar estos significados si es necesario.

Superficie de trabajo

Los participantes y los orientadores deben trabajar en el suelo o alrededor de una mesa baja, si es posible. Se utilizarán varias hojas de papel blanco (A4) como base. De esta manera, los materiales pueden volver a colocarse fácilmente en las bolsas de tela. Al principio de la sesión, las bolsas de tela con los materiales dentro se colocan una al lado de la otra, bien abiertas. El orden no es relevante.

El desarrollo de las sesiones de asesoramiento con los pasos individuales concuerda con las intervenciones descritas anteriormente.

8.4. Exploración de las Islas de las Emociones

El material (caja de madera #3)

Un trozo de tela vaquera azul (alrededor de 150x150cm) se utiliza como base para simbolizar el océano.

Hay 22 pizarras de madera contrachapada en forma de islas.

Estas islas están marcadas con emociones como:

Ansiedad, ira, miedo, depresión, soledad, felicidad, miedo, serenidad, suerte, miseria, amor, lujuria, poder, envidia, culpa, preocupación, orgullo, vergüenza, dolor, anhelo, pena, rabia.

La parte de atrás están pintadas de pizarra negra. Estos lados se pueden escribir con tiza y, por lo tanto, se pueden utilizar para añadir sentimientos adicionales o "propiedades" y "objetivos de vida".

Otros objetos de esta herramienta, incluyen un pequeño barco de madera, 10 fichas, tiza y una boya en amarillo y negro. El lado amarillo de la boya representa sensaciones agradables y el lado negro las desagradables. Las fichas o peones se utilizan para simbolizar a las personas. El barco sirve para el transporte.

El desarrollo de las sesiones de asesoramiento con los pasos individuales concuerda con las intervenciones descritas anteriormente.



Figura 4: Exploración de las Islas de las Emociones

9. Casos prácticos

9.1. Basic Clearing o puerta de entrada

Datos clave

- Fecha: Mayo 23th 2017
- Nombre la organización: CESIE
- Nombre del Proyecto: SymfoS
- Nombre de la orientada: Julia
- Nombre del cliente: Le llamamos Abdouh
- Datos básicos del cliente: 17 años, 3º de secundaria + prácticas en un restaurante.
- Nombre de la intervención: Basic clearing o puerta de entrada
- Título/cuestión de la intervención: Qué hacer cuando cumpla 18 años..

1. Presentación:

Abdouh tiene 17 años y es de Senegal. Llegó a Palermo hace 2 años y desde ese momento vive en un albergue para menores no acompañados, pero en tres meses cumplirá 18 años y tendrá que abandonar esta estructura. (Símbolo: elige un reloj porque siente la presión del tiempo) Toda su familia está en su país de origen, por lo que su apoyo en Palermo son algunos amigos, educadores de la casa de acogida y los trabajadores del restaurante donde está haciendo un practica, con un programa de empleo.(símbolos: un avión porque su familia está lejos y un diamante porque considera a su familia, amigos y nuevos apoyos como un tesoro) Estudió un poco en África, pero en Europa no son reconocidos, por lo que está tratando de mejorar el idioma italiano y estudiando en una escuela de adultos para tener el 3 º año de la escuela media (símbolo: papel y tiza representan la escuela).

Está haciendo unas prácticas en un restaurante y tiene experiencia como carpintero de Senegal. (Símbolos: la hamburguesa representa el restaurante y un trozo de madera y los clavos representan su experiencia como carpintero) Su salud es muy buena, se siente fuerte y es un niño deportista (Símbolos: un león porque se siente fuerte y un balón porque le gusta jugar al fútbol) Por lo demás, nos habla de su religión que es muy importante en su vida y el fútbol, porque de esta manera se relaciona con los compañeros italianos. (Símbolos: elige un libro para representar su religión)

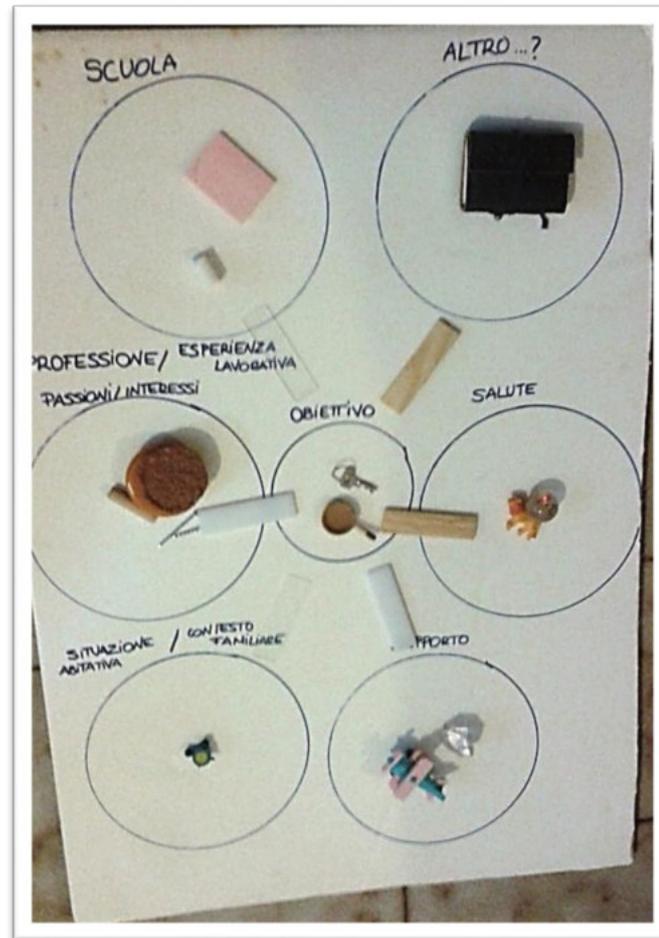


Figura 5: *Prática Basic Clearing*

Su objetivo es tener un trabajo e irse a vivir con otros dos amigos que se encuentran en una situación similar, en tres meses. (Símbolos: cacerola y llave para representar su trabajo en el restaurante y su nuevo hogar.

- El hielo grueso significa: ¿salud y qué más?
- El hielo de espesor medio está de pie: Experiencia laboral (porque piensa que hay algunas posibilidades de continuar en el restaurante) y apoyo (porque algunas personas en el restaurante le están ayudando mucho).
- El hielo delgado significa: La educación (porque no está realmente motivado con la escuela, él sabe que es importante en Italia, pero importante para él es tener un trabajo) y vivir (porque en algunos meses necesita salir y tener una casa independiente)

2. Preguntas Factuales: Si

3. Percepción (sin evaluación, interpretación ...)

Está tranquilo durante toda la narración. Sonríe cuando habla de su trabajo y de sus amigos. Su voz cambia cuando habla de su familia y de su madre. Habla en serio cuando habla de su experiencia como carpintero en Senegal y se toca el pecho cuando nos habla de su religión. Señala con el dedo el símbolo del objetivo varias veces.

4. Interpretación

Es consciente de su situación. Está en camino de tener éxito en sus objetivos, pero necesita el apoyo correcto para llegar. Tiene un buen apoyo en el restaurante con sus compañeros y su jefe además es bueno que quiera trabajar, pero no debe olvidar la importancia de la lengua y de la licencia de estudios mínimos para el futuro y también es importante que intente tener contactos italianos más sólidos que le puedan ayudar en su futuro y creo que jugar al fútbol podría ser una buena herramienta para ello.

5. Acuerdo y plan de acción

Nos volveremos a ver la próxima semana. Durante esta semana se compromete a hablar con su jefe para saber si las posibilidades en el restaurante de las que le habló son factibles o no. Le pondré en contacto con una asociación que ayuda a los inmigrantes con sus estudios (Comunità Exodos). También durante esta semana buscará algunos teléfonos de casas alquiladas y yo le ayudaré a llamar juntos.

9.2. Mapa de competencias -/ Recursos y Mapa de planificación

Datos clave

- Fecha: 24.05.2017
- Organización: Sozialwerk Dürener Christen
- Proyecto: Lernpunkt
- Orientadora: Anne
- Observadores: Stefan
- Cliente: Nosotros le llamamosr Denise (17 años, escuela secundaria inferior, noveno grado, vive en un grupo residente con otras 7 niñas)
- Intervención: Mapa de competencias -/Recursos y Camino de la vida

“¿Cómo llego a mi gran sueño de tener un taller de costura propio?”

1. Presentación

“Mi objetivo y mi gran sueño es tener un taller de costura propio algún día. Estoy en prácticas en un taller de costura en este momento y me encanta. Así que puse el hilo de coser en la tarjeta azul.

Al principio escogí la tarjeta negra porque era un diablillo en el vientre de mi madre. No fue un buen embarazo. No recuerdo nada de los primeros once años de mi vida. Lo primero que realmente recuerdo es que me estresé con mi madre a la edad de 12/13 años. Me sentí como en una jaula y tuve que luchar mucho (espada). A los 14 años bebí mucho alcohol, así que pensé que podía volar (avión). Con 15 años me quedé embarazada y perdí a mi bebé (estrella). Y llegué a conocer algunas habilidades que podía hacer para evitar hacerme daño a mí mismo (maleta de "habilidades").

Al lado está el collar de perlas que representa a mi mejor amiga que siempre está conmigo - en realidad no es físico porque no vive cerca sino en mi corazón. Ahora tengo 17 años y tengo más estabilidad en mi personalidad (candado) y tengo que tener cuidado de no ceder (cono). Hay una aproximación a mi madre de nuevo (pinza) y estoy mejor que nunca en la escuela (nota con un libro)".



Figure 6: *Mapa de competencias/recursos*

2. Preguntas factuales

No hay preguntas factuales.

3. Percepción

La orientador y el observador le cuentan a Denise lo que han percibido durante su historia.

Te reíste mientras hablabas del difícil embarazo de tu madre.

Cuando llegaste al punto en que tenías 12/13 años y hablabas del estrés con tu madre, te volviste más seria y ya no te reíste más. Después de ese punto empezaste a sonreír y a reírte de nuevo.

Levantaste el cono varias veces.

Cuando hablabas del candado, estabas tranquila.

Mientras hablabas de la pinza tenías una voz más seria.

4. Interpretación

Ahora el orientador y el observador hablan de Denise.

¿Por qué habla de sí misma como un diablillo?

Es notable que las cartas estén todas en una línea, pero sólo en el punto de 12/13 las cartas están torcidas.

En el candado hay mucha energía.

Es una biografía típica: A la edad de 12/13 años hay un desapego/separación de la familia, a los 17 años una aproximación de nuevo.

En lugar del libro, podría haber elegido más símbolos para su carrera escolar.

5. Acuerdo y plan de acción

La orientadora le pidió a Denise que pusiera todos los símbolos que son importantes para alcanzar su objetivo en el lugar de estancamiento.

Collar de perlas: Su mejor amiga es importante para todo lo que hace.

Libro: La escuela es necesaria para obtener la graduación.

Espada: Luchar por la puntería.

Estrella: Denise puede coser algo para recordar a su bebé perdido que no es tan permanente como por ejemplo un tatuaje, así que también puede dejarlo a un lado para conseguir más distancia.

Cono: No te rindas.

Maleta: Sentirse segura de tener alternativas para hacerse daño.

Candado: Toda su personalidad. "Tengo que ser yo para hacer el trabajo de mis sueños"

Mapa de planificación

Ahora el orientador le pidió a Denise que hiciera una distancia entre el punto de estancamiento y el objetivo. ¿Qué tiene que pasar hasta que pueda alcanzar su objetivo?

Denise pone 8 cartas (=años) en su camino.

1. Velas: graduación inferior (en lernpunkt)
2. Diamante: mayor graduación (en otra escuela)
3. Botón pequeño: primer año de formación
4. Botón central: segundo año de formación
5. Botón más grande: tercer año de formación (después habrá una gran fiesta -> bola de discoteca)
6. Poco dinero
7. Más dinero
8. Bastante dinero -> independencia estable (globos -> fiesta de apertura de su taller)

Ahora el orientador le pidió a Denise que pusiera piedras donde ella cree que podría haber dificultades (piedras de tropiezo).

1. Obstáculo: otra escuela grande con mucha gente nueva puede ser difícil para Denise
2. Un inconveniente: De nuevo mucha gente nueva en la escuela profesional
3. Un inconveniente: Para llegar al examen final
4. Un inconveniente: Finanzas

El tamaño de las piedras representa el tamaño de las dificultades.

Recursos de nuevo: cadena, espada, candado y cono



Figure 7: **Planning Pathway**

Acuerdos:

El diagnóstico y la terapia tienen que ser lo primero.

¿Stefan debería unirse a la próxima sesión de terapia?

¿El terapeuta puede hacer un diagnóstico?

¿Qué tipo de diagnóstico será?

¿El diagnóstico le impide alcanzar el trabajo de sus sueños?

¿Denise puede conseguir un piso propio/vivir sola?

-> Todo esto debe ser aclarado mientras Denise está en el lernpunkt "seguro".

La próxima semana Denise le pide a su terapeuta y a Stefan que se unan a la próxima sesión de terapia (antes de las vacaciones de verano). Stefan le pregunta a Anna (una colega) sobre pedir ayuda.

El diagnóstico debe ser cuando Denise tenga 18 años. (Cumplirá 18 años en junio.)

T La "HPG" (charla sobre el plan de ayuda) será en junio, la mudanza en un piso propio puede tener lugar en las vacaciones de verano.

Stefan llama a la Oficina de Bienestar de la Juventud o al tutor de Denise, Hr. Jongen para saber cómo es el plan del propio piso.

9.3. Exploración de Imágenes Internas

Datos de interés:

- Fecha 21/03/2017
- Nombre de la organización: Asociación Caminos
- Nombre del proyecto: SymfoS
- Nombre de la orientadora: Chiara
- Nombre de los observadores: Paul, Virag, Stefan
- Nombre del cliente: Nosotros le llamamos Frank
- Datos básicos del cliente: Orientación Laboral
- Nombre de la intervención: Imágenes internas
- Título/cuestión de la intervención: Se va a jubilar el año que viene.

1. Presentación:

El oro representa para Frank su trabajo, porque le gusta y se siente satisfecho con él. También lo usa para hablar de los años pasados.

Las plumas simbolizan su trabajo, porque le gusta y se siente satisfecho.

Las piedras son sus amigos y familiares (él y sus hermanos)

El algodón simboliza el futuro, lo que es confuso para él porque no sabe lo que hará cuando se jubile.

Arena: Cada esfuerzo que hizo para conseguir lo que quería

2. Preguntas factuales: Si

3. Percepción (sin evaluación, interpretación.....)

Paul: Habla muy bajo, con presión en la voz. Se aclaró la garganta varias veces. Al final el tono de su voz se hace más fuerte.

Virag: No toca las piedras, hace círculos con las manos por encima. Se queda en el mismo lugar. Cuando habla de sus amigos, su tono de voz cambia y sus hombros se relajan.

Stefan: Cuando habla de sí mismo, su tono de voz es bajo. Cuando habla de sus amigos y familiares, el tono de voz se hace más fuerte. También tiene lágrimas en la cara.

4. Interpretación:

Paul: Para Frank, su trabajo es muy importante en su vida. Así que cuando quieres algo y sientes que va a terminar, necesitas aprender a decir adiós, para poder planear los siguientes pasos. Comienza algo nuevo y está preocupado por el futuro. Por otro lado, es consciente de sus recursos (familia, amigos). Pero no es capaz de organizarse para resolver los siguientes pasos.

Virag: Ha dejado la hoja de papel donde representa el futuro casi vacío. No ha tocado nada relacionado con el futuro. Es como si no supiera qué hacer en el futuro. Está confundido.

Stefan: Es muy emotivo. La confusión está en el futuro. Tiene que concentrarse en los recursos que tiene.

Chiara: Habla de su confusión sobre el futuro. No es fácil para él conectar su futuro con todos los esfuerzos que ha hecho para conseguir el trabajo que tiene ahora. Parece asustado por el futuro.



FRANK, ¿Qué piensas de lo que te han dicho tus colegas?

Frank: Creo que es muy útil; tengo que pensar en el futuro, porque tengo los recursos para afrontar este cambio.

Chiara: Vale, ¿puedes ponerte de pie y mirar tu foto desde diferentes lados? ¿Quieres cambiar algo? ¿Qué perspectiva te gusta más?

(Frank se pone de pie y observa su foto. Quiere hacer un cambio.)

Figura 8: Exploración de imágenes internas

5. Acuerdo y plan de acción

Frank elige usar tres piedras más y las pone en el futuro. También utiliza la arena para conectar las diferentes posibilidades. Para él, las piedras simbolizan las diferentes cosas que puede hacer en el futuro.

Piensa que el futuro puede ser bueno, si quiere, tiene amigos y familia y ahora es necesario construir su futuro. Así que pensará en todas las cosas que pueda hacer en el futuro, con los recursos que tenga, y hará planes para ello.

Intentará enfocarse no sólo en el pasado y en este trabajo que termina, sino que verá esto como una oportunidad para cambiar.

9.4. Exploración de la Isla de las emociones

Datos de interes:

- Fecha: 27.03.2017
- Organización: Sozialwerk Dürener Christen
- Proyecto: Jugend Stärken im Quartier – JUST Nord
- Oientador: Britta
- Cliente: Jaqueline (21 años; educación como enfermera / niñera de niños; vive en su propio apartamento; ha estado en nuestra oficina de consultoría más de un año)
- Intervención: la isla de las emociones

Estudio de caso "Jaqueline": Seré mamá. ¿Puedo hacerlo?

Se elige a una persona para una observación más cercana.

Hay cinco islas en el agua. En una isla hay tres cifras. Otra figura se sitúa entre dos islas.

1. Presentación



Figura 9: *Caso de estudio – Isla de las emociones_1*

He elegido la isla de las emociones, porque me gusta el cambio. Y hay alegría y felicidad. Estoy deseando que llegue el embarazo. Pero también hay ansiedad y preocupación. Me pregunto cómo lo haré todo.

2. Preguntas Factuales

Hay cuestiones sobre las islas de las emociones

Pregunta A: "¿Quiénes son las tres figuras de la isla de la felicidad?"

Respuesta A: "Estos son mis tres hermanos. Están deseando que llegue el embarazo conmigo y me apoyarán".

Pregunta B: "¿Y quién es la figura entre la alegría y la felicidad?"

Respuesta B: "Este es Pedro, el padre de mi hijo no nacido. También está contento con el embarazo. Pero como está en el hospital, no tuvimos tiempo de hablar adecuadamente de la situación. Lo haremos en cuanto vuelva a casa".

3. Percepción

La persona seleccionada y la orientadora le cuentan a Jaqueline lo que han percibido durante su historia: Hablaste clara y lentamente, con poco énfasis.

Mientras hablabas, tenías dos figuras en tus manos y las ponías de una mano a la otra. Hablaste en voz baja, con pocos cambios en el tono de tu voz. Cuando hablabas de la isla de la alegría y la felicidad, habías una pequeña sonrisa en tu cara. Al final, cuando hablabas de preocupación y miedo, frotabas las figuras en tu mano.

4. Interpretación

Ahora el observador y el orientador hablan de Jaqueline.

El miedo y la preocupación son las islas más cercanas al lugar de Jaqueline. Sin embargo, ha comenzado su historia con la isla del placer. Me perdí un poco en sus emociones. Su historia sonaba un poco seca y distante. Al lado del lugar de Jaqueline, en el montón de las islas sin usar, la isla del amor se encuentra en la cima. ¿No falta el "amor" aquí? ¿Qué cambios espera con impaciencia?

Es bueno que Jaqueline, con la Isla de la Alegría, tenga tres personas a su lado. ¿Quizás una parte de sus miedos y preocupaciones pueda ser que se sienta atrapada aquí?

Me pregunto sobre la figura de Peter. Su lugar entre las dos islas se ve muy tambaleante. ¿Por qué está Peter en este lugar? ¿Y no pertenece también a todas las demás islas en el agua? ¿Qué pasa cuando Pedro cae al agua?

5. Acuerdo y plan de acción

Hay cambios en la imagen. Jaqueline está cada vez más segura de su embarazo. En un primer paso, deja de lado la ansiedad y la preocupación. En la imagen, el placer, la alegría y la felicidad permanecen. Y ahora Pedro aparece en todas las islas.

Jaqueline cuenta que ha considerado durante mucho tiempo si el amor pertenece a la imagen y ha decidido no hacerlo. Ahora quiere que el amor esté en el tejido..

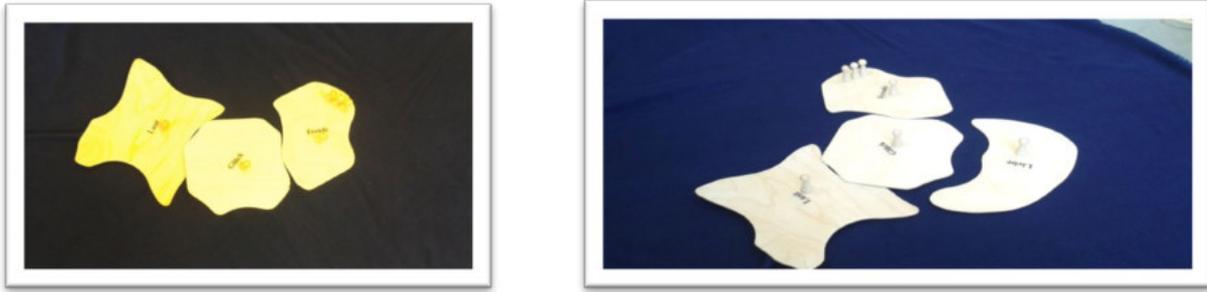


Figura 10: Caso de estudio – Isla de las emociones_2

"Es una sensación agradable que estoy embarazada y que voy a tener una barriga grande. Me siento aliviada de expresar este sentimiento. Seré 'gorda', pero llena de amor". Al principio pronuncia estas palabras en voz baja e incierta, pero cada vez más fuerte y segura de sí misma. Finalmente, la isla del orgullo encuentra su lugar en la imagen.



Figura 11: Caso de estudio – Isla de las emociones_3

¿Estás satisfecho con tu foto? ¿Falta algo? ¿Todavía necesita algún tipo de apoyo?

"Se siente muy bien ver la nueva imagen. Traeré a mi bebé. Con alegría, orgullo y amor, puedo hacerlo y mis hermanos me apoyarán. Hablaré con Pedro tan pronto como se recupere".

10. Aseguramiento de calidad

En el contexto de SymfoS, la garantía de calidad (QA) es un instrumento para asegurar la calidad de las consultas, mejorar continuamente las intervenciones para el grupo objetivo y adaptar el método a las condiciones respectivas de las diferentes organizaciones. El desarrollo y la adaptación de las intervenciones es una parte muy importante de la metodología de SymfoS.

Esta es la razón por la que hicimos un gran esfuerzo para asegurar una entrega de alta calidad del Método SymfoS. A continuación encontrará una breve descripción de las herramientas de calidad específicas que deben aplicarse al utilizar SymfoS.

10.1 Proceso de certificación para Formadores SymfoS

Como primer paso en nuestro enfoque de calidad, definimos el proceso de cómo convertirse en un Entrenador de SymfoS.

Este proceso comienza con el Acuerdo de Aprendizaje, que aclara las cualificaciones previas y la motivación individual del alumno. La documentación básica sobre el trabajo con símbolos y el enfoque SymfoS debe ser estudiada antes de asistir a las sesiones de formación presencial. Pueden tener lugar en una semana de formación completa o dividirse en módulos de formación de 2 o 3 días, dependiendo de las diferentes ofertas de los proveedores de formación. Estas sesiones presenciales van seguidas de una puesta en práctica. El futuro formador de SymfoS debería aplicar el método en su propio campo de trabajo. Deben documentarse al menos tres estudios de caso y es necesario reflexionar sobre la práctica. Por último, los formadores tienen que completar la transcripción personal para documentar el proceso de aprendizaje individual. La charla final del experto evalúa el cumplimiento de los criterios de SymfoS y es el requisito previo para el certificado.

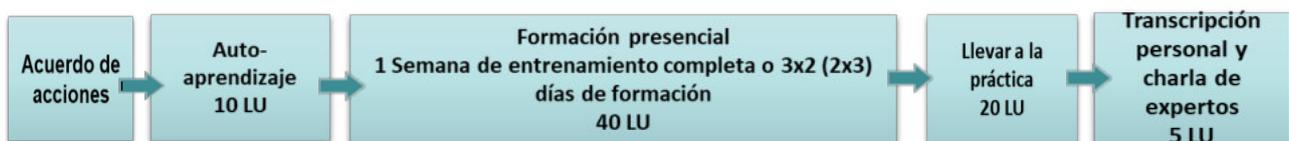


Figura 12 Pasos del proceso de certificación

Una descripción detallada del Proceso de Certificación se puede encontrar en el Capítulo 2 de este documento.

10.2 Documentación y evaluación de las sesiones de asesoramiento

Un paso importante en el proceso de aprendizaje individual de todos los formadores de SymfoS es escribir estudios de casos para reflejar su propio trabajo y compartir su experiencia con sus colegas. Una muestra de estos estudios de caso se puede encontrar en la plataforma de formadores www.symfos.eu (Area de formación), cuyo objetivo es desarrollar una comunidad de aprendizaje para la metodología SymfoS.

Las plantillas para la documentación de este trabajo de estudio de caso se pueden encontrar en el Anexo "Plantillas para la garantía de calidad".

10.3 Reuniones de calidad (Intervención)

El Metodo-SymfoS- puede ser utilizado por instructores individuales, pero desarrolla todo su efecto cuando se implementa en un marco organizativo. Los proveedores de formación y asesoramiento que deseen utilizar toda la potencia de la Metodología SymfoS deben establecer un sistema de gestión de la calidad que incluya reuniones de trabajo de Calidad para todo el personal implicado. Sugerimos que se celebre al menos una reunión trimestral en cada organización para intercambiar lecciones aprendidas, conocimientos y para apoyarse mutuamente a través de este "Entorno de Intervención". Se trata de una forma de asesoramiento colegiado, en la que un formador o consultor presenta un estudio de casos concretos. A continuación, los colegas reflexionarán sobre las diferentes estrategias para aplicar las buenas prácticas.

En el Anexo "SymfoS-Transfer Handbook", donde se describen nuestros principales aprendizajes sobre cómo implementar SymfoS a nivel organizativo para los proveedores de formación y consultoría para jóvenes, se ofrece una guía práctica.

10.4 Supervision

Como alternativa o adicionalmente las reuniones de calidad mencionadas anteriormente, en las que sugerimos llevar a cabo la supervisión de profesionales experimentados de SymfoS y que sean de fuera de la organización. Este método apoyará a los profesionales en su aplicación del método SymfoS para asegurar la implementación a un alto nivel de calidad.

10.5 Proceso de mejora continua

Las organizaciones con un Sistema de Gestión de Calidad avanzado deben integrar el método SymfoS en su proceso interno de Mejora Continua. Esto significa, nombrar a una persona responsable que lidere el aseguramiento de la calidad del Método SymfoS, con el objetivo de adaptar y mejorar la aplicación de SymfoS dentro de la organización como un proceso continuo para optimizar la satisfacción del cliente. Se puede encontrar información más detallada en el Anexo "Manual de transferencia de SymfoS".

Recomendación: Todas las organizaciones que proporcionan certificados a sus formadores de SymfoS deben motivarles a unirse a las distintas redes de SymfoS (a través de la plataforma de formación, facebook, linkedin,...) y animarles a realizar más formación en el trabajo con símbolos (al menos 16 horas en dos años).

10.6 Plataforma de formación

Como herramienta final para la difusión y el aseguramiento de la calidad desarrollamos nuestro sitio web www.symfos.eu (disponible en inglés, alemán, italiano y español). Aquí le informamos sobre las actividades actuales del proyecto SymfoS y le proporcionamos material adicional. Para formadores y expertos, hemos implementado un foro, donde se pueden encontrar las preguntas y respuestas más frecuentes. Te invitamos a colocar tus sugerencias y consultas allí. En el área restringida para formadores (disponible para todos los formadores certificados de SymfoS) le proporcionamos plantillas adicionales, material de formación y otros documentos de apoyo..



Figura 13 www.symfos.eu – Plataforma de difusión y formación

11. Anexos

Anexo 01: Acuerdo de aprendizaje

Anexo 02: Transcripción personal

Anexo 03: Marco genérico IO1

Anexo 04: IO2 SymfoS Basic Clearing

Anexo 05: IO4.1 Mapa de recursos/competencias

Anexo 06: IO4.2. Camino de planificación

Anexo 07: IO4.3. Islas de Emociones

Anexo 08: IO4.4. Imágenes internas

Anexo 09: IO5 Itinerarios Individuales SymfoS y Peer & Buddy

Anexo 10: Manual de transferencia de IO7 SymfoS

Anexo 11: Plantillas para la garantía de calidad

Anexo 12: EQF - Descripción de los resultados de aprendizaje



Coordinador del Proyecto



Hafelekar Consultancy Schober Ltd, Austria
office@hafelekar.at
www.hafelekar.at

Socios



Center for Migrants in Tyrol (ZeMiT), Austria
office@zemit.at
www.zemit.at



Sozialwerk Düren, Alemania
s.henke@sozialwerk-dueren.de
www.sozialwerk-dueren.de



Ballymun Job Centre, Irlanda
bakerr@bmunjob.ie
www.bmunjob.ie



CESIE, Italia
caterina.impastato@cesie.org
www.cesie.org



Asociación Caminos, España
office@asoccaminos.org
www.asoccaminos.org

Creador del trabajo con símbolos
Wilfried Schneider, Alemania
info@psychologische-symbolarbeit.de
psychologische-symbolarbeit.de

www.symfos.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.